

Analisis Rencana Kerja, Perilaku Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat DPRD

Abu Bakar¹, Deby Satyo Rusandy², Ratna Dewi Mulyanintyas³

¹ Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri

² Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

³ Magister Agribisnis, Universitas Islam Kediri

email: abujbiru@gmail.com

Abstract

The increasing competitive demands on organizations in the era of globalization necessitate the availability of superior, intelligent, and highly motivated Human Resources (HR). In the context of local government, the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Kediri Regency plays a vital role as the facilitator for legislative, budgeting, and oversight functions. Therefore, the performance of its employees is exceedingly crucial and warrants investigation. This essential performance is presumed to be influenced by three main factors: the Work Plan, which serves as a strategic guide; Work Behavior, which reflects positive attitudes and actions in the workplace; and the level of employees' Organizational Commitment to the institution. This quantitative study aims to empirically examine and analyze how these three independent variables contribute to the employee performance at the Kediri Regency DPRD Secretariat, both simultaneously and partially. The research methodology employed is multiple regression analysis, with data collected through questionnaires administered to all employees. Based on the literature review, the proposed hypothesis suggests that the work plan, work behavior, and organizational commitment collectively and individually have a positive and significant influence on enhancing performance. The findings of this research are expected to provide academic contributions and practical recommendations for the leadership of the DPRD Secretariat to formulate policies focused on improving planning quality, cultivating an effective work culture, and strengthening employee loyalty and attachment.

Keywords: Work Plan, Work Behavior, Organizational Commitment, Employee Performance.

A. Latar Belakang Teoritis

Semakin ketatnya persaingan organisasi di era globalisasi, yang menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) unggul, inovatif, dan beretos kerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kediri memiliki peran strategis sebagai fasilitator pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, yang merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada kinerja para pegawainya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, baik secara simultan maupun parsial. Rencana kegiatan utama dari penelitian ini mencakup analisis regresi untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

Masalah penelitian yang diangkat adalah untuk mengetahui secara spesifik apakah rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, baik secara bersamaan maupun individual. Dalam tinjauan pustaka, rencana kerja diartikan sebagai dokumen perencanaan dan penganggaran yang memuat program, kegiatan, indikator kinerja, dan pendanaan dalam satu tahun anggaran. Tujuan penyusunan rencana kerja ini adalah tersedianya rumusan prioritas kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja Sekretariat DPRD. Selanjutnya, perilaku kerja didefinisikan sebagai sikap atau tindakan yang diambil seorang karyawan di lingkungan kerja, mencakup aspek kepribadian dan harga diri, yang berperan penting dalam mengaktualisasikan diri saat bekerja. Perilaku kerja yang baik, yang didukung motivasi dan inisiatif, merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan kinerja. Terakhir, komitmen organisasional adalah kondisi di mana

karyawan merasa terikat dengan organisasi, mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen ini, yang meliputi komitmen afektif, kontinu, dan normatif, merupakan motor penggerak ganda bagi organisasi dan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan dukungan dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian (H) dirumuskan sebagai berikut:

H1: Rencana kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Hal ini didukung oleh temuan bahwa perencanaan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menyiratkan bahwa perencanaan yang matang akan menghasilkan kerja yang lebih baik. H2: Perilaku kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H3: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Dukungan terhadap hipotesis ini datang dari penelitian yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan *explanatory research*. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel serta mengidentifikasi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi pertanyaan mengenai

karakteristik responden, sedangkan bagian kedua berisi pernyataan yang mewakili setiap variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 1, Desa Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Kegiatan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu dari Juni hingga Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, yang terdiri dari 26 pegawai negeri sipil (PNS), 10 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), 9 pegawai kontrak, dan 15 pegawai *outsourcing*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden adalah pegawai yang terlibat langsung dalam kegiatan kedewanan, sehingga diperoleh total sampel sebanyak 60 orang.

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi rencana kerja (X_1), perilaku kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y). Rencana kerja diartikan sebagai hasil dari proses perencanaan yang memuat langkah-langkah kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kerja mencerminkan tindakan dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Sementara itu, kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien guna mencapai hasil kerja yang optimal.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert, yang berfungsi untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan yang mewakili indikator setiap variabel. Skala Likert yang digunakan memiliki lima tingkatan

jawaban, yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen lain yang relevan.

Sebelum data dianalisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur konsep yang dimaksud. Validitas diuji menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan batas koefisien korelasi $> 0,296$ atau nilai signifikansi $\leq 0,05$. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur, yang dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$, yang menunjukkan bahwa kuesioner memberikan hasil yang stabil apabila digunakan kembali dalam pengukuran serupa.

Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$*Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e^*$$

di mana Y menunjukkan kinerja, X_1 rencana kerja, X_2 perilaku kerja, X_3 komitmen organisasi, a adalah konstanta, b_1 - b_3 merupakan koefisien regresi, dan e adalah faktor kesalahan.

Untuk menguji signifikansi pengaruh antarvariabel, digunakan uji F dan uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Apabila nilai p-value lebih kecil dari α , maka pengaruh antarvariabel dianggap signifikan. Sebaliknya, apabila p-value lebih besar dari α , maka hubungan tersebut

dinyatakan tidak signifikan. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian fundamental untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap empat variabel: rencana kerja (X_1), perilaku kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kinerja (Y).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas suatu instrumen pengukuran (seperti kuesioner, tes, atau skala) dalam menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan skor yang relatif stabil meskipun digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.

Tabel

Daftar interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-0,10000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0-0,1999	Sangat Rendah

Tabel di atas menyajikan kriteria interpretasi koefisien reliabilitas. Kriteria nilai reliabilitas terdiri dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Hasil uji reliabilitas variabel rencana kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi dan kinerja ditampilkan pada table di bawah. Variabel rencana kerja menunjukkan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,939, yang berada dalam kategori "Sangat Tinggi" (0,8000-1,0000). Nilai ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik di antara 20 butir pernyataan rencana kerja. Reliabilitas yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa jika pengukuran diulang pada kondisi yang sama,

akan menghasilkan hasil yang konsisten. Hal ini memberikan kepercayaan bahwa instrumen rencana kerja memiliki stabilitas dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk perencanaan secara konsisten.

Tabel
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Rencana Kerja	0,939	0,8000-0,10000	Sangat Tinggi
Perilaku kerja	0,897	0,8000-0,10000	Sangat Tinggi
Komitmen organisasi	0,908	0,8000-0,10000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,948	0,8000-0,10000	Sangat Tinggi

Variabel perilaku kerja memiliki koefisien *Alpha Cronbach* 0,897, termasuk kategori Sangat Tinggi. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang excellent di antara 18 butir pernyataan perilaku kerja. Reliabilitas yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa instrumen perilaku kerja memiliki stabilitas temporal dan konsistensi internal yang baik. Pengukuran perilaku kerja menggunakan instrumen ini akan menghasilkan data yang reliable dan dapat direplikasi. Variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* 0,908, berada dalam kategori Sangat Tinggi. Meskipun hanya terdiri dari 10 butir pernyataan, instrumen ini menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Tingginya reliabilitas komitmen organisasi mengindikasikan bahwa kesepuluh butir pernyataan saling mendukung dalam mengukur konstruk komitmen. Hal ini memberikan jaminan bahwa pengukuran komitmen organisasi memiliki keandalan yang tinggi.

Variabel kinerja memiliki koefisien *Alpha Cronbach* tertinggi yaitu 0,948, termasuk kategori Sangat Tinggi. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang hampir sempurna di antara 15 butir pernyataan kinerja. Reliabilitas yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa

instrumen kinerja memiliki kemampuan mengukur yang sangat konsisten dan akurat. Data kinerja yang dihasilkan memiliki keandalan yang sangat tinggi untuk analisis statistik lanjutan. Semua variabel menunjukkan reliabilitas dalam kategori Sangat Tinggi, dengan nilai terendah 0,897 dan tertinggi 0,948. Konsistensi ini memberikan fondasi kuat untuk validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, yang merupakan asumsi dasar untuk analisis regresi. Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear atau mengikuti garis lurus. Apabila hubungan tidak linear, maka penggunaan regresi linear akan menghasilkan prediksi yang tidak akurat. Tabel menyajikan hasil uji linearitas untuk ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel

Hasil uji linearitas variabel independent terhadap dependent

Variabel	Sig	Alpa	Kondisi	Keterangan
Rencana kerja terhadap p kinerja	0,156	0,05	Sig>Alpa	Linear
Perilaku kerja terhadap p kinerja	0,112	0,05	Sig>Alpa	Linear
Komitmen organisasi terhadap p kinerja	0,937	0,05	Sig>Alpa	Linear

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi 0,156 > alpha 0,05, yang mengindikasikan hubungan linear antara rencana kerja dan kinerja. Hal ini berarti peningkatan kualitas rencana kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja secara

proporsional. Hubungan linear ini memiliki implikasi praktis bahwa investasi dalam perbaikan sistem perencanaan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang dapat diprediksi. Linearitas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat efek *threshold* atau titik jenuh dalam hubungan antara perencanaan dan kinerja dalam rentang data yang diamati.

Uji Normalitas

Uji normalitas mengukur apakah distribusi data mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi penting untuk validitas analisis statistik parametrik. Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang kita miliki berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal sangat penting dalam statistik karena banyak metode analisis statistik (seperti uji t, ANOVA, regresi linear) mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal. Sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05. Uji normalitas bisa dilakukan melalui histogram, uji normal *P Plot*, uji *Chi Square*, serta pengukuran *Skenness* dan *Kurtosis*, atau dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji *Shapiro-wilk*, dan berbagai metode lainnya. Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov test* sebagai uji normalitasnya.

Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat (*dependent variable*) berdasarkan dua atau lebih variabel bebas (*independent variables*). Metode ini mengasumsikan adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil analisis regresi berganda memberikan informasi tentang koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, serta uji signifikansi melalui uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial. Metode ini sangat berguna dalam penelitian untuk menguji

hipotesis, membuat prediksi, dan memahami hubungan kausal antara berbagai variabel.

Tabel 4.17 di bawah menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel *independen* (rencana kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi) secara simultan dengan variabel *dependen* (kinerja).

Persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + e$$

$$Y = a + bX_2 + e$$

$$Y = a + bX_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Rencana kerja

X2 = Perilaku kerja

X3 = Komitmen organisasi

E = Error/Unsur kesalahan

$$Y \text{ (terhadap X1)} = 10,399 + 0,632 + 0,103$$

$$Y \text{ (terhadap X2)} = 12,190 + 0,690 + 0,084$$

$$Y \text{ (terhadap X3)} = 15,358 + 1,143 + 0,137$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t dalam konteks regresi linear berganda ialah uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ketika variabel bebas lainnya dianggap konstan atau dikontrol. Nilai t-hitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya $\alpha = 0,05$) dan derajat bebas ($df = n - k - 1$), dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel bebas. Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F dalam regresi linear berganda adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji ini bertujuan untuk

mengetahui apakah model regresi yang dibentuk layak atau fit untuk digunakan dalam memprediksi variabel terikat, dengan menguji apakah minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh signifikan. Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0.5 atau 5%. Hasil uji F yang telah dilakukan ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Alfa	Simpulan
	g	el	a	an
Rencana kerja (X1)	32,71	2,77	0,05	H ₀ ditolak dan H _a diterima
Perilaku kerja (X2)				
Komitmen organisasi (X3)				
Kinerja (Y)				

Nilai F hitung sebesar 32,712 jauh di atas nilai kritis F tabel (2,77), menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen (rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rasio F hitung/F tabel = 11,81 menunjukkan kekuatan signifikansi yang sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa probabilitas hasil ini terjadi karena kebetulan sangat kecil (kurang dari 5%). Penolakan H₀ dan penerimaan H_a membuktikan bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan dari rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Signifikansi uji F mengkonfirmasi bahwa model penelitian ini layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Model dapat digunakan untuk prediksi dan pengambilan keputusan manajerial.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Rencana Kerja, Perilaku Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Nilai F hitung sebesar 32,712 yang jauh melampaui F tabel 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan kontribusi ketiga variabel yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,798 menunjukkan hubungan erat antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (R²) 0,637 menandakan bahwa 63,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut secara bersama-sama.

Temuan ini sejalan dengan teori sistem Bertalanffy yang menegaskan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari sinergi antar subsistem yang saling terkait. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, rencana kerja berfungsi sebagai subsistem strategis, perilaku kerja sebagai subsistem operasional, dan komitmen organisasi sebagai subsistem psikologis yang bersama-sama menghasilkan performa optimal (Sari et al., 2024). Penelitian Sadli & Nurjannah (2025) turut memperkuat temuan ini, bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor teknis, perilaku, dan motivasi secara bersamaan.

Dari perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), sinergi ini menggambarkan kombinasi sumber daya strategis (rencana kerja), kapabilitas operasional (perilaku kerja), dan sumber daya sosial (komitmen organisasi) yang membentuk keunggulan kompetitif organisasi (Rahmatullah et al., 2023). Ketiga elemen ini saling melengkapi dan tidak dapat berfungsi efektif secara terpisah. Hal tersebut sejalan dengan pandangan manajemen strategis bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan perencanaan strategis, pelaksanaan yang efektif, dan keterlibatan pegawai akan mencapai kinerja unggul (Aisyah et al., 2022).

Namun, masih terdapat 36,3% variasi kinerja yang belum dijelaskan, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi informasi, atau dukungan eksternal. Dalam konteks sektor publik, hasil ini mempertegas pentingnya orientasi pada akuntabilitas, responsivitas, dan penciptaan nilai publik (Wathon, 2025). Sinergi antara perencanaan yang adaptif, perilaku kerja profesional, dan komitmen yang tinggi menjadi dasar terciptanya nilai publik serta peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja organisasi. Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri perlu membangun sistem manajemen kinerja yang terintegrasi—menggabungkan aspek strategis, perilaku, dan psikologis—agar tercipta penyelarasan antara tujuan organisasi dan perilaku individu. Investasi berkelanjutan dalam pengembangan rencana kerja yang efektif, perilaku kerja yang produktif, serta komitmen organisasional yang kuat akan memperkuat fondasi kinerja dan meningkatkan efektivitas kelembagaan secara menyeluruh.

Pengaruh Rencana Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Nilai t hitung 6,112 yang lebih besar dari t tabel 2,000 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut kuat dan signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,632 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas rencana kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,632 unit. Temuan ini menegaskan pentingnya perencanaan sebagai fondasi utama dalam fungsi manajemen untuk mencapai efektivitas organisasi.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan Sasoko (2022) yang menegaskan bahwa perencanaan adalah elemen sentral dalam manajemen yang memengaruhi efektivitas fungsi lainnya. Dalam konteks organisasi publik, kompleksitas perencanaan

meningkat karena harus mempertimbangkan faktor regulasi, kebijakan, dan dinamika politik (Tukiran et al., 2025). Sekretariat DPRD, sebagai lembaga pendukung legislatif, memerlukan pendekatan perencanaan adaptif agar tetap selaras dengan perubahan agenda politik dan kebutuhan publik (Luhung et al., 2024; Nugroho et al., 2023). Organisasi publik yang memiliki sistem perencanaan yang baik terbukti lebih unggul dalam kinerja dibandingkan dengan organisasi yang menerapkan perencanaan kaku (Budiono & Mukhlis, 2024).

Dimensi penting dari rencana kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja meliputi kejelasan tujuan, efisiensi penggunaan sumber daya, jadwal yang terukur, serta mekanisme evaluasi (Prabowo et al., 2024). Dokumen perencanaan yang baik harus mencakup sasaran, strategi pencapaian, tenggat waktu, dan indikator kinerja yang jelas (Munthe & Suprayitno, 2025). Selain itu, fleksibilitas perencanaan menjadi faktor kunci agar organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis.

Dari perspektif New Public Management (NPM), perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai kontrak kinerja antara organisasi dengan para pemangku kepentingan (Suwidyanti, 2023). Rencana kerja yang disusun dengan baik akan meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan orientasi hasil. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, hal ini berarti rencana kerja harus mampu menjembatani kebutuhan internal organisasi dengan tuntutan eksternal demokrasi dan pelayanan publik.

Lebih jauh, rencana kerja memengaruhi kinerja melalui beberapa mekanisme: memperjelas arah tugas (Hermayanty et al., 2024), memperkuat koordinasi antarunit (Yovitasari, 2024), meningkatkan motivasi dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi (Aulia, 2025), serta mendorong pembelajaran dan pengembangan kemampuan (Putri, 2024).

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya investasi dalam peningkatan kapasitas perencanaan di lingkungan

Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Upaya yang dapat dilakukan mencakup pelatihan perencanaan strategis bagi pegawai, pengembangan sistem perencanaan digital, serta penerapan budaya perencanaan partisipatif yang berorientasi pada peningkatan berkelanjutan. Integrasi rencana kerja dengan sistem e-government juga menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja organisasi.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, dengan nilai t hitung $8,168 > t$ tabel $2,000$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $0,731$ menandakan bahwa perilaku kerja memberikan kontribusi lebih kuat dibandingkan rencana kerja. Artinya, semakin baik perilaku kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa perilaku individu menjadi faktor dominan dalam membentuk efektivitas organisasi publik.

Dalam konteks birokrasi pemerintah, perilaku kerja mencakup etika, akuntabilitas, efisiensi, dan responsivitas pegawai dalam melayani publik. Dimensi perilaku kerja seperti disiplin, inisiatif, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, dan adaptabilitas terbukti berperan besar dalam menunjang kinerja. Disiplin diperlukan untuk menjaga ketepatan waktu dan kualitas layanan, sementara inisiatif dan kerja sama penting dalam menghadapi dinamika politik yang berubah-ubah. Selain itu, tanggung jawab dan kemampuan beradaptasi membantu pegawai menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan ekspektasi publik yang terus berkembang.

Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjelaskan lebih jauh bahwa perilaku kerja yang melampaui kewajiban formal—seperti membantu rekan kerja, memberikan ide perbaikan, dan menunjukkan antusiasme dalam tugas—akan memperkuat budaya organisasi yang produktif dan kolaboratif. Dalam lembaga legislatif seperti Sekretariat

DPRD, perilaku ini krusial karena pegawai dituntut menjaga netralitas politik sekaligus mendukung tugas dewan secara profesional dan etis.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan perlunya strategi pengembangan perilaku pegawai yang terarah. Upaya tersebut meliputi pemetaan kompetensi perilaku, pelatihan berbasis perilaku, sistem mentoring, evaluasi perilaku, serta penghargaan atas perilaku positif. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan berbasis teladan perilaku menjadi penting agar para pemimpin mampu menumbuhkan budaya kerja yang disiplin, etis, dan adaptif. Dengan demikian, perilaku kerja yang baik bukan hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Nilai t hitung sebesar $8,346 > t$ tabel ($2,000$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ mengkonfirmasi pengaruh yang sangat signifikan. Koefisien regresi (Beta) sebesar $0,793$ merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel independen, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu standar deviasi pada komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja sebesar $0,793$ standar deviasi. Persamaan regresi $Y = 15,358 + 1,143X_3$ menunjukkan bahwa setiap unit peningkatan komitmen organisasional akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar $1,143$ unit, yang merupakan coefficient terbesar. Hasil temuan ini mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasional merupakan determinan paling dominan dalam pencapaian kinerja organisasi yang excellent.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi yang disampaikan oleh (Priatna, 2024). Model ini mengidentifikasi tiga dimensi komitmen: komitmen afektif (ikatan emosional), komitmen kontinuitas (ikatan berdasarkan

biaya), dan komitmen normatif (ikatan berdasarkan kewajiban). Konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri, Komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi yang terbentuk melalui pengalaman kerja yang positif dan keselarasan nilai (Wibowo, 2024). Komitmen kontinuitas mencerminkan biaya yang dirasakan tinggi untuk meninggalkan organisasi karena manfaat dan investasi karier (Putra, 2022). Komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap setia kepada organisasi karena pertimbangan moral dan etika (Sulastri, 2025).

Perspektif Public Service Motivation (PSM) yang dikemukakan oleh Perry Ahmad & Syaebani (2024) memberikan dimensi tambahan dalam pemahaman komitmen organisasional dalam konteks organisasi publik. PSM mencakup empat dimensi: Ketertarikan terhadap pembentukan kebijakan, komitmen terhadap kepentingan publik, kepedulian satu sama lain, dan pengorbanan diri (Syamsir, 2023). Konteks Sekretariat DPRD, PSM menjadi relevan karena organisasi ini memiliki hubungan langsung dengan proses demokrasi dan pembentukan kebijakan publik. Karyawan dengan tingkat PSM yang tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih kuat karena mereka memandang pekerjaan mereka sebagai panggilan untuk melayani kepentingan umum, bukan sekadar sebagai pekerjaan (Syamsir, 2023).

Analisis terhadap faktor-faktor pendahulu komitmen organisasi dalam konteks Sekretariat DPRD menunjukkan beberapa faktor kunci. Pertama, keadilan organisasi yang mencakup keadilan distribusi (keadilan dalam hasil), keadilan prosedural (keadilan dalam proses), dan keadilan interaksional (keadilan dalam perlakuan antarindividu) (Fadli, 2025). Kedua, dukungan organisasi yang mencakup dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dan sumber daya organisasi (Harras, 2024). Ketiga, karakteristik pekerjaan yang mencakup keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Claudi & Hadiani, 2024). Keempat, budaya organisasi yang mencakup

keselarasan nilai, kepercayaan, dan keamanan psikologis (Lase et al., 2025). Kelima, peluang pengembangan karier yang mencakup prospek promosi, pengembangan keterampilan, dan sistem pengakuan (Khairunnisa et al., 2023).

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan perlunya fokus strategis pada inisiatif pembentukan komitmen di Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri. Hal ini mencakup pengembangan program orientasi komprehensif yang membangun koneksi emosional awal, penerapan pendekatan manajemen partisipatif yang meningkatkan rasa kepemilikan, penciptaan jalur pengembangan karier yang bermakna yang menunjukkan investasi organisasi terhadap karyawan, pembentukan sistem pengakuan dan penghargaan yang menghargai kontribusi, serta pembinaan budaya organisasi yang kuat yang mempromosikan kebanggaan dan rasa memiliki (Dwiputrianti, 2025). Program pengembangan kepemimpinan harus menekankan pada keterampilan membangun hubungan dan kecerdasan emosional karena kualitas hubungan antara atasan dan bawahan merupakan faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi (Sahat Simbolon et al., 2023). Era transformasi digital, organisasi juga perlu memanfaatkan teknologi untuk menciptakan komunitas virtual dan meningkatkan komunikasi yang dapat memperkuat ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi (Bachrie et al., 2025).

Analisis Integrasi Temuan dengan Teori Kontemporer.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris penting bagi pengembangan ilmu manajemen kinerja organisasi publik dengan menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak dapat dicapai melalui pendekatan tunggal. Integrasi antara rencana kerja, perilaku kerja, dan komitmen organisasi dalam satu model memperlihatkan bahwa kinerja organisasi bersifat multidimensional dan muncul dari interaksi sinergis antar komponen manajerial, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Sistem (Marjani, 2024). Hal ini menegaskan bahwa setiap elemen organisasi saling berhubungan dan saling memperkuat dalam membentuk efektivitas keseluruhan.

Pendekatan teori Dynamic Capability Framework (Khourouh et al., 2021) memberikan pemahaman lebih dalam terhadap hasil penelitian ini. Dalam kerangka tersebut, rencana kerja merepresentasikan kemampuan organisasi dalam mengenali peluang dan tantangan, perilaku kerja menggambarkan kemampuan dalam memanfaatkan peluang tersebut, sementara komitmen organisasi menunjukkan kapasitas untuk menyesuaikan dan mengonfigurasi ulang sumber daya agar tetap relevan di tengah perubahan. Sinergi ketiga kemampuan ini memperkuat daya saing dan ketahanan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang dinamis.

Dari perspektif Resource Orchestration Theory (Wirtadipura et al., 2025), kinerja unggul dicapai bukan hanya melalui ketersediaan sumber daya, tetapi juga melalui kemampuan organisasi dalam mengatur, menggabungkan, dan memanfaatkan sumber daya tersebut secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, rencana kerja menggambarkan pengaturan sumber daya, perilaku kerja mencerminkan proses integrasi sumber daya, dan komitmen organisasi menunjukkan kemampuan dalam memaksimalkan nilai dari sumber daya yang ada. Integrasi ketiganya menciptakan sistem orkestrasi yang efisien dan mendukung peningkatan kinerja.

Selain itu, temuan penelitian memperkuat teori Absorptive Capacity (Sandy et al., 2023), yang menjelaskan bahwa kemampuan organisasi untuk mengenali, menyerap, dan menerapkan pengetahuan eksternal sangat bergantung pada tiga faktor utama. Rencana kerja yang baik meningkatkan kemampuan pengenalan melalui analisis dan pemindaian lingkungan, perilaku kerja adaptif memperkuat proses asimilasi dan transformasi melalui pembelajaran dan kolaborasi, sedangkan komitmen organisasi yang kuat mendukung eksploitasi pengetahuan melalui keberlanjutan dan investasi sumber daya. Kombinasi ketiga aspek ini menciptakan organisasi yang responsif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan untuk mencapai kinerja unggul.

D. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Variabel rencana kerja, tingkat perilaku kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
2. Variabel rencana kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
3. Variabel perilaku kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kediri.

E. Referensi

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Cengage Learning.
- Adawiyah, R., Dewi, C. K., Helmi, H., & Zainarti, Z. (2024). Analisis Penyusunan Rencana Kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bagian BKAD Kota Medan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 837–853.
- Adiputra, D. K., & Hidayah, N. (2025). *Transformasi Pembelajaran Abad 21*. Goresan Pena.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Aziz, A. A., Hardhienatar, S., & Setyaningsih, P. D. S. (2025). *Strategi Efektif Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Bachrie, E. F., Rabbani, A. A., Rahmawati, S., & Anshori, M. I. (2025). Servant Leadership Dalam Era Digital: Adaptasi Model Kepemimpinan Yang Mengutamakan Pelayanan Kepada Tim Dalam Dunia Kerja Yang Semakin Terdigitalisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 1458–1472.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah

- Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- Británica, E., & Ana Yayıncılık, A. Ş. (2009). Enciclopedia Británica. *Inc. Hürriyet Ofset*.
- Budiono, P., & Mukhlis, M. (2024). Peran Krusial Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Journal Publicubo*, 7(3), 1183–1189.
- CAHYONO, A. (2025). PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KPP MADYA DUA SEMARANG. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran desain pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di era digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406–419.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Indek Kelompok Gramedia)*.
- Dewi, R. (2021). Mengelola kemampuan dinamis melalui penciptaan nilai pelanggan pada manajemen sumber daya manusia. *Media Mahardhika*, 19(3), 471–478.
- EFFENDI, E. K. O. S. (2025). PENINGKATAN PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN MELALUI SERVANT LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI MODERATING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA DUA SEMARANG. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- FADLI, M. F. (2025). PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KINERJA PERSONIL MELALUI PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 60–68.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran kinerja SDM*. Selat Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gunandi, T., Hidayat, A. F., Rahmat, B., & Hartanto, B. (2024). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TASIKMALAYA. *Indonesian Journal Of Education and Humanity*, 4(2), 10–17.
- Hoff, T., Lee, D. R., & Prout, K. (2021). Organizational commitment among physicians: A systematic literature review. *Health Services Management Research*, 34(2), 99–112.
- Hutauruk, G. (1989). *Manajemen 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang)*. Brawijaya University.
- Ino Yuwono, N., Suhariadi, F., Seger Handoyo, N., Fajrianti, N., Muhammad, B. S., & Septarini, B. G. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- JAYANTARI, K. A. Y. U. E. V. I. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKAYANA TRANSPORT DENPASAR. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Juwarto, J., Triwahyono, H., & Rusman, H. (2025). Menganalisa Kinerja Karyawan dan Mengelola Kinerja Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 3324–3331.
- Khouroh, U., Windhyastiti, I., & Ratnaningsih, C. S. (2021). Kapabilitas Dinamik dan Keunggulan Bersaing: Dinamisme Lingkungan Moderator atukah Driver? *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 18–34.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi. e-psikologi.com*. Jakarta.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tubenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.

- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & Organization, W. H. (2003). *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Munthe, K., & Suprayitno, S. (2025). PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN TAHUN 2025-2029. *KAIZEN: JURNAL PENGABDIAN PADA MASYARAKAT*, 23–32.
- Nugroho, D., Subagio, H., & Rachmadi, H. (2023). Birokrasi Pemerintahan dan Pelayanan Publik Adaptive dalam Bingkai Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(3), 313–327.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65–76.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Periantalo, J., & Azwar, S. (2017). Pengembangan skala kepribadian siswa SMA dari tipologi kepribadian Jung dan Myers-Briggs. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 1(2), 191–207.
- Prabowo, B., Andarini, S., Samsudin, A., & Sos, S. (2024). *Teori Organisasi dan Administrasi*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*, 14.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1(11).
- Wulandari, M., Amelia, N. S., Nashobi, M. Z., & Noviyanti, I. (2024). Strategi Adaptasi dalam Menghadapi Perubahan Ekonomi Terbaru. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 85–92.
- Yovitasari, C. A. (2024). *EFEKTIVITAS PERKONSULTASIAN PENYUSUNAN RENCANA KERJA PEMERINTAH DAERAH (RKPD) TAHUN 2024 DI DIJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH: STUDI KASUS PROVINSI DKI JAKARTA*. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Zamrud, Q. T. (2025). Strategi Manajerial Dalam Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Dilembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(2).
- Zulchizar, A. F., Talkah, A., & Baehaki, I. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di IAIN Kediri. *Otonomi*, 23(2), 258–263.